Rapport annuel
de gestion
2008-2009

RAPPORT ANNUEL

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Québec

Rapport annuel
de gestion
2008-2009

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Québec

Le contenu de cette publication
a été rédigé par le Conseil consultatif
du travail et de la main d'œuvre

Cette édition a été produite par
Les Publications du Québec
1000, route de l'Église, bureau 500
Québec (Québec) G1V 3V9

Dépôt légal – 2009
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN : 978-2-550-57061-5 (version imprimée)
ISBN : 978-2-550-57062-2 (PDF)
ISSN 1707-4347

© Gouvernement du Québec – 2009

Tous droits réservés pour tous les pays.
La reproduction, par quelque procédé que ce soit,
et la traduction, même partielles, sont interdites
sans l'autorisation du
Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre

Québec, septembre 2009

Monsieur Yvon Vallières
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 26 de la *Loi sur l'administration publique*, j'ai l'honneur de vous transmettre le Rapport annuel de gestion du Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre pour l'exercice financier terminé le 31 mars 2009.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués.

Le ministre du Travail,

Sam Hamad

Montréal, septembre 2009

Monsieur Sam Hamad
Ministre du Travail
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 25 de la *Loi sur l'administration publique*, j'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel de gestion du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre.

Ce rapport rend compte des résultats obtenus par le Conseil pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2009.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.

Le président,

Fernand Matteau

Attestation de la fiabilité des données et des contrôles afférents

L'information contenue dans le présent rapport annuel de gestion relève de ma responsabilité. Cette responsabilité porte sur l'exactitude et l'intégralité des données ainsi que sur la fiabilité des résultats.

Le rapport décrit fidèlement les mandats et les orientations stratégiques du Conseil, présente ses principaux objectifs et résultats opérationnels et résume ses principales activités.

Je déclare que les résultats et les explications contenus dans ce rapport sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2009.

Le président,

Fernand Matteau

Table des matières

Présentation du Conseil 9
Mission 9
Composition 9
Fonctionnement 9
Clientèle et partenaires 10
Valeurs organisationnelles 10
40e anniversaire du Conseil 10

Contexte et orientations stratégiques 12
Le Conseil, un lieu de consultation et de concertation 12
Enjeux et orientations 13

Résultats obtenus en lien avec les orientations stratégiques 15

ORIENTATION 1

Soutenir la concertation entre les associations patronales et syndicales 16
Axes d'intervention, objectifs et indicateurs de résultats 16
Résultats obtenus 17

ORIENTATION 2

Conseiller le gouvernement dans l'administration de la législation du travail 23
Axes d'intervention, objectifs et indicateurs de résultats 23
Résultats obtenus 24

ORIENTATION 3

Favoriser l'acquisition d'une compréhension commune en matière de travail et de main-d'oeuvre 27
Axes d'intervention, objectifs et indicateurs de résultats 27
Résultats obtenus 28

Utilisation des ressources 31
Ressources humaines 31
Ressources financières 31
Ressources informationnelles 31

Exigences législatives et gouvernementales 33
Accès à l'égalité en emploi 33
Allègement réglementaire et administratif 33
Code d'éthique et déontologie 33
Développement durable et changements climatiques 33
Déclaration de services aux citoyens 34
Emploi et qualité de la langue française 34
Protection des renseignements personnels 34
Recommandations du Vérificateur général 34

Annexes 35
Annexe 1
Composition du Conseil au 31 mars 2009 36
Annexe 2
Mandats du Conseil 38
Annexe 3
Avis, recommandations et autres documents transmis au gouvernement en 2008-2009 40
Annexe 4
Code d'éthique et de déontologie 42
Annexe 5
Organigramme administratif du Conseil en vigueur au 31 mars 2009 46
Annexe 6
Tableau synthèse/plan stratégique 2005-2008 du Conseil 47

Présentation du Conseil

Créé en 1968 par la Loi sur le *Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre*[1], le Conseil est un organisme de consultation, d'étude et d'orientation, qui réunit les dirigeants des associations patronales et syndicales les plus représentatives au Québec et le ministère du Travail.

MISSION

La mission du Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre (CCTM) est de promouvoir le dialogue social et les consensus entre les associations d'employeurs et de travailleurs, de même qu'entre ces associations et les autorités publiques. Ce, afin de contribuer à définir l'action gouvernementale en matière de travail et de main d'œuvre et ainsi favoriser l'établissement de conditions de travail justes et équitables de même qu'une économie prospère et solidaire.

En réalisant sa mission, le CCTM contribue à l'objectif du gouvernement visant à soutenir un développement économique et un développement durable, dans le cadre d'une société solidaire et soucieuse de justice sociale. Il contribue également à la réalisation d'un aspect important de la mission du ministère du Travail, qui consiste à encourager le dialogue social, le partenariat et l'innovation dans les milieux de travail, en favorisant notamment l'établissement ou le maintien de relations harmonieuses entre employeurs et salariés ou les associations qui les représentent.

COMPOSITION

Le CCTM est composé de quatorze membres, nommés par le gouvernement sur la recommandation du ministre du Travail, à savoir un président, six personnes choisies parmi celles qui sont recommandées par les associations de salariés les plus représentatives et six personnes choisies parmi celles qui sont recommandées par les associations d'employeurs les plus représentatives. La sous-ministre du Travail, ou son délégué, est aussi d'office membre du CCTM.

La composition du CCTM au 31 mars 2009 apparaît à l'annexe 1.

FONCTIONNEMENT

Pour l'aider à s'acquitter de sa mission, le CCTM peut former des comités, des groupes de travail et des commissions. Règle générale, ces instances sont paritaires, c'est-à-dire composées d'un nombre égal de membres patronaux et

1. (L.R.Q., c. C-55). À l'origine : *Loi du Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre* (Statuts du Québec, 1968, c. 44).

syndicaux provenant des associations représentées au CCTM. Des délégués de différents ministères, organismes ou institutions intéressés par une question ou un projet à l'étude peuvent également être sollicités pour participer à ces travaux.

CLIENTÈLE ET PARTENAIRES

Les principaux clients du CCTM sont le ministre du Travail ainsi que tout autre ministre du gouvernement. De par ses actions, et par l'intermédiaire des associations d'employeurs et de travailleurs qui y sont représentées, le CCTM rejoint également les différents acteurs du domaine du travail et de la main d'œuvre.

VALEURS ORGANISATIONNELLES

Afin de réaliser les mandats du Conseil, ses membres s'engagent à promouvoir les valeurs organisationnelles suivantes :

1) maintenir un dialogue continu entre les associations de salariés, les associations d'employeurs et le gouvernement et faire un effort particulier pour harmoniser leurs positions sur des objectifs à atteindre et des orientations à prendre;

2) apporter une contribution à l'action gouvernementale en fournissant des avis et des recommandations sur les voies et moyens pour améliorer les lois, les règlements et les politiques qui relèvent du domaine du travail et de la main d'œuvre ainsi que sur les différentes nominations;

3) apporter une contribution à l'ensemble des intervenants dans le domaine du travail et de la main d'œuvre en suscitant la réflexion sur des problèmes, en favorisant le développement de la recherche et en proposant des pistes de solution.

Ces valeurs sont enchâssées dans le *Code d'éthique et de déontologie* que le Conseil s'est donné, conformément au *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*. Le texte intégral de ce code est reproduit à l'annexe 4.

40e ANNIVERSAIRE DU CONSEIL

Cette année, le Conseil a souligné ses 40 ans d'existence. Pour l'occasion et afin de commémorer 40 années de concertation patronale syndicale de façon significative, le CCTM a produit un court film sous forme de DVD[2] intitulé *Le Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre : le possible consensus*. Ce film fait découvrir le CCTM à travers les propos de personnalités marquantes du monde des relations du travail.

Une réception a eu lieu le 24 mars 2009 au Musée Pointe à Callière dans le Vieux Montréal. Cet événement a permis de réunir environ 80 personnes qui,

2 Ce DVD a été produit grâce à la collaboration de Mme Julie Perron, réalisatrice, et de M. Michel Tanguay, scénariste.

au fil des ans, ont contribué aux travaux du CCTM. Le Conseil a profité de ce coquetel pour procéder au lancement de son DVD.

Le ministre du Travail, M. David Whissell, a tenu à souligner les 40 ans du Conseil par une allocution présentée sur vidéo et intégrée au DVD sur le CCTM.

Contexte et orientations stratégiques

LE CONSEIL, UN LIEU DE CONSULTATION ET DE CONCERTATION

Les employeurs et les syndicats sont directement concernés par tout ce qui touche le domaine du travail et de la main d'œuvre. Leurs préoccupations et leurs actions exercent une influence majeure dans ce domaine ainsi que sur l'évolution sociale et économique.

Il est donc souhaitable que le gouvernement consulte les associations patronales et syndicales concernant ses orientations, ses politiques, ses initiatives ainsi que tout projet de législation, dans le domaine du travail et de la main d'œuvre. Il est aussi dans l'intérêt du gouvernement et de la société que les associations d'employeurs et de salariés maintiennent un dialogue continu.

À cet égard, le CCTM est un lieu permettant au gouvernement, aux organisations patronales et syndicales de poursuivre ces fins.

Pour y parvenir, le CCTM intègre le partenariat et le paritarisme dans toutes ses activités. Les associations d'employeurs et de salariés participent au fonctionnement du CCTM par l'implication de leurs principaux dirigeants nommés par le gouvernement. Elles y participent également en désignant leurs représentants sur les divers comités de travail du CCTM. Ce mode de fonctionnement permet une mutuelle compréhension et de bonnes relations entre les associations d'employeurs et de salariés. Il implique pour les membres du CCTM de faire un effort particulier pour harmoniser leurs positions, s'entendre sur des objectifs à atteindre, des orientations à prendre, ainsi que sur les moyens les plus appropriés qui leur permettent de joindre leurs énergies face aux défis qui confrontent le monde du travail.

D'une façon prioritaire, le CCTM se doit de fournir au gouvernement, les avis et recommandations sollicités par celui ci ou exigés par la législation. En vertu de sa loi constitutive[3], il a l'obligation de donner son avis et de faire des recommandations sur toute question relative au domaine du travail et de la main d'œuvre qui lui est soumise par le ministre du Travail ou tout autre ministre du gouvernement. Le CCTM exerce également des compétences statutaires, c'est à dire prescrites à l'avance par certaines lois, exigeant qu'il donne son avis au gouvernement sur des sujets spécifiques. Les domaines des rapports collectifs de travail, notamment l'arbitrage des griefs ainsi que la santé et sécurité du travail, sont au centre de ces compétences. Les mandats confiés au CCTM par différentes lois sont décrits à l'annexe 2.

En plus de ses mandats statutaires, le CCTM détient un pouvoir d'initiative. Sa loi constitutive prévoit qu'il peut entreprendre l'étude de toute question qui relève du domaine du travail et de la main d'œuvre et faire effectuer les études et recherches qu'il juge utiles ou nécessaires pour ses fins. Le CCTM permet

3. *Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre* (L.R.Q., c. C-55).

ainsi l'examen en commun, par les organisations patronales et syndicales, des problématiques d'intérêt mutuel en vue d'arriver, dans la mesure du possible, à des solutions acceptées de part et d'autre. Ces solutions peuvent prévoir des actions à prendre au sein des milieux de travail. Elles peuvent également consister en propositions de politiques publiques adressées au gouvernement.

Par ailleurs, la qualité des interventions du CCTM est fonction de sa capacité à fonder son action sur une analyse pertinente des enjeux qui confrontent le monde du travail, d'où l'importance pour lui d'acquérir une expertise appropriée. Aussi, le CCTM soutient la mise en place de mécanismes d'appropriation et de diffusion de l'expertise et de l'information par les acteurs du milieu, une activité susceptible de favoriser entre eux la recherche de consensus.

À l'heure actuelle, le monde du travail fait face à des défis majeurs comme la mondialisation accélérée des marchés. Ces défis entraînent des impacts considérables sur la main d'œuvre, les relations du travail et l'organisation du travail. Des solutions doivent être identifiées et mises en œuvre pour permettre aux milieux de travail de s'adapter. À cet égard, le CCTM peut jouer un rôle stratégique en soutenant activement le dialogue et la concertation entre les acteurs du milieu dans leurs efforts pour surmonter ces défis.

ENJEUX ET ORIENTATIONS

Le Plan stratégique 2005-2008 du CCTM a été prolongé d'une année. Ainsi, les résultats obtenus au cours de l'année 2008-2009 et présentés dans ce rapport annuel sont en fonction des objectifs annoncés dans le Plan stratégique 2005-2008.

Dans le cadre de son Plan stratégique 2005-2008, les enjeux prioritaires qui retiennent l'attention du CCTM et orientent son action sont de trois ordres soit :

1) le maintien du climat favorisant le dialogue entre les partenaires du monde du travail, une condition essentielle à la réalisation du rôle consultatif du CCTM auprès du gouvernement;

2) l'établissement de rapports de travail justes et équilibrés, un critère qui sous-tend les avis et recommandations du CCTM fournis à la demande du gouvernement;

3) le dynamisme du partenariat et du paritarisme, qui repose sur une analyse pertinente et partagée des problématiques qui touchent le monde du travail.

Compte tenu de ces enjeux, le CCTM structure son action selon trois orientations stratégiques au cours de la période, à savoir :

1) soutenir la concertation entre les associations patronales, syndicales et le gouvernement;

2) conseiller le gouvernement dans l'administration de la législation du travail;

3) favoriser l'acquisition d'une compréhension commune en matière de travail et de main d'œuvre.

Le Plan stratégique 2005-2008 du Conseil est résumé par un tableau synthèse à l'annexe 6.

Résultats obtenus en lien avec les orientations stratégiques

Pour chacune des orientations formulées ci-après, un tableau rappelle d'abord les objectifs annoncés dans le Plan stratégique 2005-2008 du CCTM, incluant leurs indicateurs de résultats, le tout en lien avec les enjeux et les axes d'intervention correspondants. À la suite du tableau, sont présentés les résultats obtenus durant l'année financière 2008-2009 pour chaque objectif annoncé.

ORIENTATION 1

Soutenir la concertation entre les associations patronales et syndicales

AXES D'INTERVENTION, OBJECTIFS ET INDICATEURS DE RÉSULTATS

S'appuyant sur son pouvoir d'initiative, le CCTM entend soutenir activement la concertation entre les partenaires en leur permettant d'identifier des problématiques d'intérêt mutuel puis de mettre en œuvre des solutions acceptées de part et d'autre. Dans le cadre de sa planification stratégique, le CCTM annonçait à cet égard quatre objectifs :

Enjeu
Maintien du climat favorisant le dialogue

Orientation 1
Soutenir la concertation entre les associations patronales, syndicales et le gouvernement

Axe d'intervention
Initiatives du Conseil

OBJECTIFS	INDICATEURS
Objectif 1 Stimuler l'identification de solutions permettant aux milieux de travail d'agir et d'innover de façon consensuelle en matière de productivité	Dossiers documentés
Objectif 2 Effectuer un suivi actif du plan d'action « Concilier travail et famille » du Conseil	Bilan des activités réalisées
Objectif 3 Assurer un suivi étroit de la stratégie du Conseil en matière de vieillissement de la main d'œuvre	Bilan des activités réalisées
Objectif 4 Appuyer les échanges sur tout sujet jugé prioritaire par les membres du Conseil	Sujets documentés

RÉSULTATS OBTENUS

Objectif 1 : Stimuler l'identification de solutions permettant aux milieux de travail d'agir et d'innover de façon consensuelle en matière de productivité

❑ Contexte

Les membres du CCTM ont poursuivi, au cours des dernières années, une démarche de réflexion et d'intervention sur cette problématique qui leur apparaît d'une importance cruciale dans le contexte de l'internationalisation accélérée des marchés.

Rappelons que parallèlement à la démarche entreprise au CCTM, le gouvernement du Québec mettait sur pied le Forum des générations, à l'issue duquel il formait une équipe multipartite nommée « Partenaires pour la compétitivité et l'innovation sociale ». Les associations patronales et syndicales représentées au CCTM ont participé aux activités de cette équipe qui a remis son rapport au gouvernement en juin 2005. Intitulé *Pour une compétitivité accrue et un dialogue social renforcé*[4], le rapport propose de nombreuses pistes d'action, notamment en ce qui a trait à la politique économique, à l'emploi et à la qualification de la main-d'œuvre, ainsi qu'à l'innovation sociale dont un aspect central concerne l'innovation en milieu de travail. Subséquemment, les membres du CCTM convenaient de suivre de près les actions qui découleraient concrètement du rapport, puis d'approfondir la réflexion en précisant certaines pistes d'action relatives à l'innovation en milieu de travail.

En 2006, face à la multiplication des fermetures d'entreprises et des pertes d'emplois survenues entre-temps dans le secteur manufacturier, les membres du CCTM se sont donnés pour objectif à court terme de cibler un nombre restreint de mesures prioritaires à recommander au gouvernement pour faire face aux difficultés dans ce secteur.

En avril 2007, le CCTM a tenu une séance de travail spéciale consacrée essentiellement à un objectif, soit de permettre aux parties de se donner une vision partagée quant aux orientations les plus pressantes à adopter face aux défis actuels du secteur manufacturier.

En juillet 2007, les membres ont fait part au ministre du Travail du résultat de leur réflexion quant aux pistes d'action à explorer en priorité pour redynamiser le secteur manufacturier.

Le 23 novembre 2007, le gouvernement du Québec a dévoilé un Plan d'action en faveur du secteur manufacturier. Intitulé *Pour un secteur manufacturier gagnant*, ce plan d'action propose une série de mesures fiscales aux entreprises manufacturières afin de les aider à faire face à la conjoncture actuelle et aux défis à plus long terme.

❑ Résultats

▶ Au cours de l'année 2008-2009, le Conseil a continué à suivre de près ce dossier. En octobre 2008, les membres du CCTM ont rencontré

4 Document disponible à l'adresse Internet www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/rapport_1ussier.pdf

M. Claude Séguin, vice président principal, Finances et investissements stratégiques chez CGI et ancien sous ministre des Finances du Québec. M. Séguin a traité de la question de l'écart de richesse Québec / Canada en s'appuyant sur les données statistiques de l'Institut sur la compétitivité et la prospérité de l'Ontario. M. Séguin cible certains facteurs qui expliqueraient l'écart de prospérité du Québec par rapport au Canada, tels la participation au marché du travail, les heures travaillées, les salaires, l'éducation, les investissements, etc. Cette présentation a donné lieu à des échanges forts constructifs entre les membres du Conseil.

- De plus, les travaux concernant la production du nouveau plan stratégique du CCTM ont débuté cette année. Les membres du CCTM ont été appelés à réfléchir sur les orientations qu'il souhaitent prendre et à définir leurs priorités pour les trois prochaines années. Les thèmes sur lesquels le CCTM désire se pencher, à leur initiative, ont fait l'objet de discussions particulières. Parmi les sujets explorés, les membres se sont entendus sur la nécessité de poursuivre leur réflexion sur la productivité notamment sous l'angle de l'organisation du travail.

Objectif 2 : Effectuer un suivi actif du plan d'action « Concilier travail et famille » du Conseil

❑ Contexte

Le Conseil adoptait, en 2001, un plan d'action intitulé *Concilier travail et famille : un défi pour les milieux de travail*[5]. Fruit d'un consensus entre les organisations patronales et syndicales, le plan d'action du Conseil vise à inciter les milieux de travail à développer des moyens concrets pour aider leurs employés à mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Il fait valoir les véritables avantages associés aux pratiques de conciliation travail famille et propose aux intervenants du monde du travail une approche et des outils pour les aider à mener à bien leurs démarches. Le document recommande également au ministère du Travail et au gouvernement de prendre certains moyens pour favoriser l'adaptation des milieux de travail à cette réalité. Les activités du CCTM dans ce dossier s'inscrivent donc dans la foulée de ce plan d'action.

En décembre 2006, le gouvernement rendait public la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, intitulée *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*. Cette politique trace la marche à suivre pour les dix prochaines années et s'accompagne du Plan d'action 2007-2010. Cinq des actions gouvernementales annoncées dans ce plan ont pour objectif d'encourager les milieux de travail à instaurer des mesures de conciliation travail famille. Parmi ces actions, certaines interpellent nommément les associations patronales et syndicales à titre de partenaires pressentis pour contribuer à leur mise en œuvre.

En juin 2007, le CCTM a reçu une demande de collaboration du ministère de la Famille et des Aînés (MFA) concernant le développement et la mise en œuvre d'une des actions annoncée dans le Plan d'action 2007-2010. Celle-

5 Document disponible sur le site Internet du Conseil : www.cctm.gouv.qc.ca

ci concerne la mesure # 36 qui vise à offrir un soutien technique et financier aux entreprises ainsi qu'aux associations patronales et syndicales qui verront à la promotion et à l'implantation de mesures relatives à la conciliation travail famille. Ainsi, en septembre 2007, le comité de travail du MFA a débuté ses activités avec la participation d'une ressource professionnelle du CCTM. Le comité a travaillé à l'élaboration d'un scénario dans le but de le soumettre éventuellement aux membres du CCTM pour consultation.

❑ Résultats

- ▶ En septembre 2008, le ministère de la Famille et des Aînés a présenté au *Sous comité sur la conciliation travail famille* du CCTM, les moyens privilégiés pour réaliser la mesure # 36 du Plan d'action 2007-2010. Le Sous comité a alors estimé que certains des éléments proposés nécessitaient d'être clarifiés avant la mise en œuvre proprement dite de la mesure et ont émis le souhait de poursuivre les discussions sur la mesure de soutien financier présentée.
- ▶ Les membres du Sous comité se sont entendus pour recommander au Conseil une bonification de certains éléments du programme de soutien financier.
- ▶ En décembre 2008, les membres du Conseil ont pris connaissance des recommandations du Sous comité sur la conciliation travail famille relativement au programme de soutien financier. Ils ont convenu de transmettre une lettre à la sous ministre du ministère de la Famille et des Aînés, afin de lui faire part de la position du CCTM au regard de ce programme.
- ▶ En janvier 2009, la sous ministre du MFA a informé le président du Conseil des modifications apportées au programme de soutien financier à la lumière des recommandations du CCTM. Ces modifications ont ensuite fait l'objet de consultations auprès des membres du Conseil qui ont donné leur aval.
- ▶ Ainsi, le 24 mars 2009, le ministère de la Famille et des Aînés a rendu public le *Programme de soutien financier aux milieux de travail en matière de conciliation travail famille*[6].

Objectif 3 : Assurer un suivi étroit de la stratégie du Conseil en matière de vieillissement de la main-d'œuvre

❑ Contexte

Le document paru en 2002 et intitulé *Adapter les milieux de travail au vieillissement de la main d'œuvre : Stratégie du Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre*, propose des orientations précises que le CCTM s'applique depuis lors à mettre en œuvre pour faire face à cette problématique devenue préoccupante. Le CCTM suit également de près le cheminement d'un avis qu'il a soumis la même année au ministre du Travail : *Avis du Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre visant à favoriser la prise de la retraite*

6 Les documents relatifs au programme sont disponibles sur le site Internet du ministère de la Famille et des Aînés : www.mfa.gouv.qc.ca

progressive[7]. Cet avis, en recommandant d'apporter certaines modifications aux lois sur la fiscalité et sur les régimes complémentaires de retraite, vise à faciliter l'accès à la retraite progressive comme moyen de prolonger la vie active pour les salariés qui le souhaitent.

Dans la foulée de l'avis du CCTM, le gouvernement du Québec, à l'issue du Forum des générations tenu à l'automne 2004, a formé un groupe de travail chargé de proposer au gouvernement des solutions visant à favoriser la retraite progressive en tant que contribution aux besoins de main d'œuvre. Le comité de suivi de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) a reçu pour mandat spécifique d'identifier des conditions facilitant la prise de la retraite progressive, au plan de l'organisation et des conditions de travail, sur la base d'ententes employeurs employés. Le comité a remis son rapport en avril 2006.

Par ailleurs, le CCTM a été associé à l'élaboration de la stratégie adoptée en 2003 par Emploi-Québec à l'intention des travailleurs et des travailleuses de 45 ans et plus[8]. Le CCTM appuie cette stratégie qui est complémentaire à la sienne.

- Résultats

  - S'appuyant notamment sur les travaux du CCTM, rappelons que le gouvernement du Québec a présenté à l'Assemblée nationale, le 2 avril 2008, le projet de loi no 68 intitulé : Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, la Loi sur le régime de rentes du Québec et d'autres dispositions législatives. Ce projet de loi modifie, entre autres, la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, principalement afin de permettre que les régimes de retraite offrent aux travailleurs qui y participent la possibilité de prendre leur retraite de façon progressive.

  - En 2008-2009, le Conseil a continué à suivre de près ce dossier.

Objectif 4 : Appuyer les échanges sur tout sujet jugé prioritaire par les membres du Conseil

- Contexte

  Le monde du travail étant une réalité dynamique qui évolue et se modifie de façon constante et rapide, les membres du CCTM sont aussi appelés à se pencher de façon ad hoc sur d'autres enjeux que ceux identifiés d'avance dans son Plan stratégique 2005-2008, au fur et à mesure qu'ils émergent dans l'actualité.

- Résultats

  - Au cours de l'année financière 2008-2009, les enjeux abordés de façon ad hoc concernaient tous la législation du travail et le fonctionnement des institutions du travail. C'est pourquoi les travaux du CCTM à ce sujet sont évoqués à l'objectif 5 ci-après.

---

7. Les deux documents mentionnés dans ce paragraphe sont disponibles sur le site Internet du Conseil : www.cctm.gouv.qc.ca
8. Emploi-Québec, Stratégie d'intervention à l'intention des travailleurs et des travailleuses de 45 ans et plus, janvier 2003.

ORIENTATION 2

Conseiller le gouvernement dans l'administration de la législation du travail

AXES D'INTERVENTION, OBJECTIFS ET INDICATEURS DE RÉSULTATS

D'une façon prioritaire, le CCTM se doit de fournir au gouvernement, avec rigueur et célérité, les avis et recommandations sollicités par celui-ci ou exigés par la législation. Dans le cadre de sa planification stratégique 2005-2008, il annonçait à cet égard quatre objectifs :

Enjeu
Rapports de travail justes et équilibrés

Orientation 2
Conseiller le gouvernement dans l'administration de la législation du travail

Axe d'intervention
Avis sollicités

OBJECTIFS	INDICATEURS
Objectif 5 Contribuer à l'élaboration des orientations et des politiques gouvernementales, notamment en matière de législation du travail et de fonctionnement des institutions du travail	Avis et recommandations transmis
Objectif 6 Transmettre périodiquement au ministre du Travail des recommandations en matière d'arbitrage des griefs, tel que prescrit par la loi	Recommandations transmises
Objectif 7 Transmettre périodiquement au ministre du Travail des recommandations en matière d'arbitrage médical, tel que prescrit par la loi	Recommandations transmises
Objectif 8 Produire chaque année un avis sur les projets de commentaires gouvernementaux en matière de normes internationales pour la Conférence internationale du travail	Avis transmis

RÉSULTATS OBTENUS

Objectif 5 : Contribuer à l'élaboration des orientations et des politiques gouvernementales, notamment en matière de législation du travail et de fonctionnement des institutions du travail

❑ Contexte

Les avis et recommandations à fournir par le CCTM à cette fin sont fonction de l'évolution des besoins du gouvernement. Il est à noter que la participation constante de la sous-ministre du Travail aux séances du CCTM, à titre de membre d'office, lui permet de connaître de façon continue le point de vue du CCTM sur les orientations gouvernementales.

❑ Résultats

▶ En février 2008, le ministre du Travail a demandé au CCTM d'identifier les défis rencontrés présentement en matière d'arbitrage de griefs et de différends et de lui recommander des pistes d'action. Au cours de l'année 2008-2009, un *Comité spécial sur l'arbitrage* a été formé par le Conseil afin de donner suite à la demande d'avis du ministre. Outre le président, ce comité est composé de huit personnes, soit 4 représentants patronaux et 4 représentants syndicaux. Le comité spécial a tenu sa première rencontre de travail en janvier 2009. Cette rencontre a permis aux membres du Comité de déterminer ensemble le mode de fonctionnement souhaité pour mener à terme les travaux concernant la demande d'avis du ministre. Un calendrier de travail a également été adopté. Les travaux de réflexion portant sur le régime d'arbitrage se poursuivront au cours de la prochaine année financière.

▶ En décembre 2008, les membres du Conseil ont rencontré la présidente et les deux vice-présidents de la Commission des relations du travail afin d'échanger avec eux sur l'état de situation des plaintes déposées à la Commission en vertu des articles 47.2 et 47.3 du *Code du travail*.

Objectif 6 : Transmettre périodiquement au ministre du Travail des recommandations en matière d'arbitrage des griefs, tel que prescrit par la loi

❑ Contexte

L'article 77 du *Code du travail* prévoit qu'un arbitre nommé d'office est choisi sur une liste dressée annuellement par le ministre du Travail après consultation du CCTM. Ainsi, le CCTM soumet périodiquement au ministre ses recommandations quant aux arbitres qui devraient être inscrits sur cette liste. En vertu de sa loi constitutive, le CCTM doit diffuser la politique générale qu'il prend notamment en considération aux fins de l'avis qu'il donne au ministre pour la confection de la liste.[9]

9. La *Politique générale du Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre concernant la confection et la gestion de la Liste annotée d'arbitres de grief* est diffusée sur le site Internet du Conseil : www.cctm.gouv.qc.ca.

Le CCTM possède en outre une compétence déontologique qui lui permet de recevoir et d'étudier les plaintes portées contre des arbitres en certaines matières. Le cas échéant, il transmet au ministre des recommandations en conséquence. Le mécanisme de traitement des plaintes mis en place par le CCTM est présenté dans sa politique générale.

- Résultats

  - Au cours de l'année financière 2008 2009, le CCTM a recommandé au ministre l'ajout de 3 noms sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*, de même que le maintien de 23 noms, la réinscription de 67 autres noms et le retrait de 2 noms.

  - Le CCTM a traité trois dossiers de plainte qui étaient restés en suspens au terme de l'année précédente. Il a reçu deux nouvelles plaintes.

  - Également, au cours de l'exercice financier précédent, les membres ont transmis des recommandations au ministre du Travail concernant des modifications à apporter au *Règlement sur la rémunération des arbitres*. Suite à la consultation du CCTM, un projet de règlement modifiant le *Règlement sur la rémunération des arbitres* a été publié à la Gazette officielle du Québec du 8 avril 2009 (Décret 367 2009 du 25 mars 2009). Entre autres, le taux horaire d'honoraires des arbitres pour les griefs et différends soumis à l'arbitrage à compter du 23 avril 2009 est passé de 120$ à 140$.

Objectif 7 : Transmettre périodiquement au ministre du Travail des recommandations en matière d'arbitrage médical, tel que prescrit par la loi

- Contexte

  Conformément à l'article 216 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le CCTM soumet au ministre du Travail, avant le 15 mars de chaque année, une liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale (BEM). En cours d'année, il peut aussi soumettre au ministre de nouveaux noms de professionnels à ajouter sur la liste si le besoin se présente.

  En vertu de cette même loi, le CCTM est également consulté par le ministre du Travail aux fins de la confection des comités des maladies professionnelles pulmonaires (art. 228), de même que pour la nomination des commissaires, du président et des vice présidents de la Commission des lésions professionnelles (art. 385 et 407).

- Résultats

  - À deux reprises en cours d'année, soit le 15 avril 2008 et le 25 juin 2008, le CCTM a soumis au ministre du Travail le nom d'un médecin pour ajout sur la Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du BEM en vigueur jusqu'au 14 mars 2009.

  - Le 26 février 2009, le CCTM a soumis au ministre, la nouvelle Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du BEM devant être en vigueur du 15 mars 2009 au 14 mars 2010.

- La liste des pneumologues que le CCTM recommande de nommer à la fonction de membre d'un des quatre comités des maladies professionnelles pulmonaires a été transmise au ministre le 14 octobre 2008.
- De plus, le CCTM a répondu à des demandes d'avis du ministre du Travail concernant des nominations à la Commission des lésions professionnelles (CLP) : le 17 juin 2008, afin de combler le poste à la présidence, le 6 janvier 2009, en vue de la nomination de commissaires et le 19 février 2009, concernant le renouvellement du mandat du vice-président.

Objectif 8 : Produire chaque année un avis sur les projets de commentaires gouvernementaux en matière de normes internationales pour la Conférence internationale du travail

❑ Contexte

Le CCTM agit à titre d'organisme tripartite chargé de promouvoir au Québec la mise en œuvre des normes internationales du travail. Il donne notamment son avis au gouvernement sur la position à adopter lors de l'élaboration des conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Ainsi, chaque année, le CCTM fait connaître au gouvernement du Québec, à la demande de celui-ci, son point de vue concernant l'ébauche des commentaires gouvernementaux sur les questions inscrites à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail.

❑ Résultats

- Le 9 mai 2008, le CCTM a transmis ses commentaires sur les projets de position du Québec sur les trois sujets inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail de juin 2008, soit : 1) La promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté; 2) Les aptitudes professionnelles pour une meilleure productivité, la croissance de l'emploi et le développement; et 3) Le renforcement de la capacité de l'Organisation internationale du travail (OIT) d'appuyer les efforts déployés par ses membres pour atteindre ses objectifs dans le cadre de la mondialisation.

ORIENTATION 3

Favoriser l'acquisition d'une compréhension commune en matière de travail et de main-d'oeuvre

AXES D'INTERVENTION, OBJECTIFS ET INDICATEURS DE RÉSULTATS

Le développement et la diffusion de l'expertise font partie intégrante de la recherche de consensus et de la prise de décision au sein du CCTM. Il s'agit d'un terrain fertile permettant aux partenaires de cheminer de manière informée vers l'élaboration et la diffusion d'orientations et de solutions concertées. À cet égard, dans sa planification stratégique 2005-2008, le CCTM annonçait trois objectifs :

Enjeu
Dynamisme du partenariat et du paritarisme

Orientation 3
Favoriser l'acquisition d'une compréhension commune en matière de travail et de main-d'œuvre

Axe d'intervention
Activités de développement et transfert d'expertise

OBJECTIFS	INDICATEURS
Objectif 9 Assurer l'accès à l'expertise externe en matière de productivité, de vieillissement de la main-d'œuvre, de santé psychologique au travail et dans tout domaine jugé pertinent par les membres du Conseil	Expertise obtenue
Objectif 10 Soutenir l'amélioration des mécanismes de consultation et concertation afin d'optimiser les façons de faire du Conseil	Dossiers documentés
Axe d'intervention Diffusion de l'information	
Objectif 11 Assurer la diffusion des résultats des travaux du Conseil auprès des milieux de travail	Information diffusée

RÉSULTATS OBTENUS

Objectif 9 : Assurer l'accès à l'expertise externe en matière de productivité, de vieillissement de la main-d'œuvre, de santé psychologique au travail et dans tout domaine jugé pertinent par les membres du Conseil

❑ Contexte

Le CCTM se doit de saisir toutes les occasions d'acquérir et de consolider son expertise, notamment en établissant des partenariats à l'externe avec des organismes et des personnes ressources qui réalisent des travaux pouvant contribuer à combler ses besoins. Il collabore aussi de près avec le ministère du Travail au développement d'outils d'information.

❑ Résultats

▶ En avril 2008, à la demande des membres du CCTM, la sous ministre adjointe des relations du travail du ministère du Travail a présenté aux membres, la mission de la Direction générale des relations du travail (DGRT), ses principaux champs d'intervention ainsi que les services offerts par celle ci.

▶ En août 2008, le CCTM a participé à Québec au Colloque international *Regards croisés sur les mutations du travail*, organisé conjointement par le Département des relations industrielles de l'Université Laval, le ministère du Travail du Québec ainsi que l'Agence nationale pour les conditions de travail (ANACT) en France. Ce colloque a permis l'échange des connaissances et des expériences sur les innovations sociales et sur les transformations de l'entreprise, du travail et des pratiques d'intervention. Lors de la journée d'ouverture, le président du Conseil a fait une présentation sur le dialogue social et sur le rôle du CCTM. Cette présentation a permis de sensibiliser quelques centaines de représentants des entreprises, des syndicats et des pouvoirs publics ainsi que des chercheurs en provenance du Québec, du Canada, des États-Unis et d'Europe à la mission du CCTM. Pour l'occasion, une brochure intitulée *Le Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre : le possible consensus* a été distribuée à tous les participants.

▶ En octobre 2008, les membres du CCTM ont rencontré M. Claude Séguin, vice-président principal, Finances et investissements stratégiques chez CGI, afin d'échanger sur la prospérité relative du Québec (voir objectif 1).

Objectif 10 : Soutenir l'amélioration des mécanismes de consultation et concertation afin d'optimiser les façons de faire du Conseil

❑ Contexte

Le CCTM doit chercher constamment à adapter et perfectionner ses mécanismes de consultation et de concertation, en fonction notamment des transformations en cours dans le monde du travail.

Également, en tant qu'organisme de consultation et de concertation, le Conseil est appelé à partager son expertise en matière de relations du travail.

- Résultats

  - À nouveau cette année, des partenaires étrangers se sont intéressés à la mission du CCTM. En juillet 2008, le Conseil a reçu une délégation de la Nouvelle-Calédonie qui souhaitait s'enquérir du régime québécois d'arbitrage des griefs.

  - En août 2008, le président du CCTM a été invité par la Direction du Travail et de l'Emploi de la Nouvelle-Calédonie à se rendre là-bas afin d'échanger avec eux sur les outils de dialogue social québécois et plus précisément sur le CCTM. Le président a notamment co-animé un module de travail sur *Le dialogue social territorial*. Il a également présenté la mission et le fonctionnement du CCTM puisque la Nouvelle-Calédonie souhaite créer un organisme de concertation à la manière du CCTM.

  - Le président s'est rendu de nouveau en Nouvelle-Calédonie en novembre 2008, afin d'assister à un forum soulignant la fin de la 3e Session de travail sur le dialogue social.

Objectif 11 : Assurer la diffusion des résultats des travaux du Conseil auprès des milieux de travail

- Contexte

  Le CCTM prend divers moyens pour faire connaître ses travaux et permettre aux acteurs du milieu de s'approprier et mettre en œuvre les orientations ou les outils qui en découlent. De plus, le CCTM participe à des activités de diffusion réunissant des intervenants concernés, notamment en collaboration avec le ministère du Travail.

- Résultats

  - Le Conseil a publié à plus de 3 000 exemplaires et a diffusé la *Liste annotée d'arbitres de grief* en vigueur du 1er septembre 2008 au 31 août 2009. Ce document inclut les tarifs de rémunération ainsi que la Politique générale du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre concernant la confection et la gestion de la Liste annotée d'arbitres de grief (voir objectif 6).

  - Le CCTM a conçu une brochure intitulée *Le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre : le possible consensus*. Reproduite à 2 000 exemplaires, cette brochure a notamment été distribuée aux participants du Colloque international *Regards croisés sur les mutations du travail* qui avait lieu les 27, 28 et 29 août 2008 à Québec (voir objectif 9).

  - Pour souligner le 40e anniversaire du CCTM, un court film sous forme de DVD a été réalisé et reproduit en 500 exemplaires. Ce DVD a notamment été distribué aux membres et anciens membres du Conseil, au ministre du Travail ainsi qu'aux députés de l'Assemblée nationale.

  - Également, le CCTM diffuse et rend accessible sur son site Internet les résultats de ses travaux ainsi que tous les documents qu'il produit.

Utilisation des ressources

Le CCTM est une petite organisation disposant d'un budget limité à quelques centaines de milliers de dollars par année. Au 31 mars 2009, le personnel de l'organisme comptait en tout cinq employés. Tout au long de l'année, le Conseil a bénéficié du soutien administratif et informationnel du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale avec qui il a conclu une entente de service le 22 mars 2006.

RESSOURCES HUMAINES

L'organigramme du CCTM en vigueur au 31 mars 2009 est présenté à l'annexe 5. L'effectif autorisé est de six postes. Un agent de recherche et de planification socio-économique s'est joint à l'équipe du Conseil le 22 octobre 2008. Un poste est resté vacant toute l'année. Pour atteindre ses objectifs, le CCTM compte aussi sur la collaboration de chercheurs et de consultants qui réalisent des contrats ponctuels.

RESSOURCES FINANCIÈRES

Le CCTM est un organisme budgétaire du ministère du Travail. Pour l'exercice financier 2008-2009, le Conseil a disposé d'un budget de 560 700 $. Le tableau ci-dessous résume les dépenses réelles pour les exercices 2007-2008 et 2008-2009 :

Catégories	Crédits votés (2007-2008)	Dépenses réelles (2007-2008)	Crédits votés (2008-2009)	Dépenses réelles (2008-2009)
Rémunération	366 600	367 534	366 600	341 497
Fonctionnement	193 100	167 653	193 100	249 885
Amortissement	0	0	0	225
Immobilisation	0	0	0	0
Prêts, placements et avances	1 000	0	1 000	0
Total	**560 700**	**535 187**	**560 700**	**591 607**

L'augmentation des dépenses en 2008-2009 est attribuable aux activités réalisées pour souligner le 40e anniversaire du Conseil dont notamment la création d'un DVD sur l'histoire du CCTM. À cette fin, le ministère du Travail a octroyé des crédits supplémentaires au CCTM en cours d'année.

RESSOURCES INFORMATIONNELLES

Le site Internet est l'outil privilégié par le CCTM pour mettre à la disposition de sa clientèle et du public en général toutes les informations relatives à sa mission, ainsi que pour annoncer les nouveautés au regard de ses activités.

Les ressources informationnelles dont disposait le CCTM en 2008 2009 ont suffi pour atteindre les objectifs.

Exigences législatives et gouvernementales

À titre d'organisme gouvernemental, le CCTM est tenu de se conformer à certaines exigences législatives et gouvernementales visant notamment le respect des droits des citoyens et la transparence des organisations.

ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Le CCTM a procédé cette année à l'embauche d'un employé de niveau professionnel par voie de mutation. Compte tenu de la petite taille de l'organisation, soit cinq employés à temps complet, le Conseil ne fait pas état de ses résultats obtenus par rapport aux objectifs d'embauche fixés par le gouvernement du Québec afin d'assurer la confidentialité de l'information relative à son personnel.

ALLÉGEMENT RÉGLEMENTAIRE ET ADMINISTRATIF

Le gouvernement du Québec a adopté des règles visant l'allégement des normes de nature législative ou réglementaire imposées aux entreprises. Les ministères et organismes doivent rendre compte de leurs réalisations poursuivant l'atteinte de cet objectif.

Le rôle du CCTM étant essentiellement consultatif, il n'applique pas de normes de cette nature. Son mandat principal est de conseiller le gouvernement. Aucune formalité administrative n'est imposée non plus aux entreprises par l'organisme.

CODE D'ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE

Conformément au *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, le CCTM a adopté en 1999 le *Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre*, lequel est reproduit à l'annexe 4. Aucun manquement à ce code n'a été signalé au cours de l'année 2008-2009.

DÉVELOPPEMENT DURABLE ET CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Le CCTM a débuté ses démarches cette année en vue de l'adoption de son Plan de développement durable 2009-2013. Il a mandaté une de ses ressources pour mener à bien les travaux. Celle-ci a participé à plusieurs activités offertes par le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs. Elle a

également participe à un comité de travail conjoint avec le Conseil des services essentiels ainsi qu'à un comité de travail réunissant les organismes relevant du ministre du Travail.

En février 2009, une séance de sensibilisation ayant pour thème «L'eau, un bien commun» a été donnée au personnel, conformément à une des trois activités[10] incontournables de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013.

Le Conseil finalisera son plan de développement durable au cours de la prochaine année.

DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENS

En vertu de l'article 6 de la *Loi sur l'administration publique*, le CCTM n'est pas tenu de produire une déclaration de services aux citoyens puisqu'il n'administre pas de services directs à la population. Sa mission est essentiellement consultative.

EMPLOI ET QUALITÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE

Le CCTM emploie exclusivement le français dans la rédaction et la publication de ses textes, documents et communications, y compris ceux diffusés sur support électronique. Tous les logiciels utilisés par le personnel sont également en français. L'organisme se conforme ainsi à la *Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration* de même qu'à la *Politique d'utilisation du français dans les technologies de l'information*.

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Pour se conformer au *Plan d'action gouvernemental en matière de protection des renseignements personnels*, le CCTM participe depuis 1999 au comité ministériel créé à cette fin par le ministère du Travail. Le plan d'action gouvernemental permet en effet aux organismes relevant d'un ministre de s'intégrer au comité du ministère concerné. Le CCTM reçoit l'information du comité et applique ses consignes. En 2000, il a conclu une entente avec le Ministère pour lui confier la gestion de son fichier de renseignements sur le personnel à son emploi.

RECOMMANDATIONS DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL

Au cours de la dernière année, le CCTM n'a pas fait l'objet de constat ou de recommandation de la part du Vérificateur général du Québec.

---

10 Les trois activités incontournables de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013 sont les suivantes :

- La mise en œuvre d'activités contribuant à la réalisation du Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation des personnels de l'administration publique.
- L'adoption de mesures de gestion environnementale de pratiques d'acquisition écoresponsables.
- La définition des modalités pour l'accompagnement conseil des principaux acteurs qui animent la dynamique locale et régionale : les municipalités, les établissements des réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux, ainsi que les entreprises.

Annexes

Annexe 1

Composition du Conseil au 31 mars 2009

Président

Fernand Matteau

Membres nommés après consultation des associations d'employeurs

Françoise Bertrand, présidente
Fédération des chambres de commerce du Québec

Yves-Thomas Dorval[11], président
Conseil du patronat du Québec

Simon Prévost[12], vice-président – Québec
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Manon Savard, associée
Ogilvy Renault

Jerry Touzel, directeur des ressources humaines
Alcoa ltée

Nomination à venir[13], président
Manufacturiers et exportateurs du Québec

Membres nommés après consultation des associations de salariés

Michel Arsenault[14], président
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Claudette Carbonneau, présidente
Confédération des syndicats nationaux

Louis De Garie, adjoint au Comité exécutif
Confédération des syndicats nationaux

Michel Ouimet, vice-président exécutif – Québec
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (FTQ)

Réjean Parent, président
Centrale des syndicats du Québec

François Vaudreuil, président
Centrale des syndicats démocratiques

---

11. Le CPQ a désigné M. Yves-Thomas Dorval en remplacement de M. Michel Kelly-Gagnon qui a quitté ses fonctions de président le 23 janvier 2009. Au 31 mars 2009, les procédures en vue d'obtenir un décret de nomination pour confirmer M. Dorval à titre de membre du CCTM étaient en cours.
12. M. Simon Prévost a été nommé membre du CCTM le 16 avril 2008.
13. M. Jean-Luc Trahan a quitté la présidence des Manufacturiers et exportateurs du Québec en février 2009. Au 31 mars 2009, son remplaçant n'était pas connu.
14. M. Michel Arsenault a été nommé membre du CCTM le 16 avril 2008.

Membre d'office

Julie Gosselin, sous ministre du Travail, ou son délégué

Annexe 2

Mandats du Conseil

En vertu de sa loi constitutive (L.R.Q., c. C-55), le CCTM :

- donne son avis au ministre du Travail et à tout autre ministre sur toute question reliée au travail ou à la main d'œuvre (art. 2);
- peut entreprendre l'étude de toute question qui relève du domaine du travail et de la main d'œuvre et faire effectuer les études et recherches qu'il juge utiles ou nécessaires pour la poursuite de ses fins (art. 2);
- peut solliciter des opinions et suggestions du public sur toute question dont il entreprend ou poursuit l'étude et soumettre des recommandations sur cette question aux ministres concernés (art. 3);
- diffuse la politique générale qu'il prend notamment en considération aux fins de l'avis qu'il donne au ministre du Travail concernant la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail* (chapitre C-27, art. 2.1);
- étudie les plaintes qu'il reçoit concernant la rémunération et les frais réclamés par les arbitres ainsi que celles concernant leur conduite et leur compétence. Il étudie aussi toute plainte que le ministre lui soumet concernant un arbitre et transmet ses constatations et les recommandations qu'il juge appropriées (art. 2.1).

En vertu du Code du travail (L.R.Q., c. C-27), le CCTM est consulté :

- par le ministre du Travail aux fins de la confection de la liste des arbitres (art. 77);
- par le gouvernement pour l'établissement des règles de rémunération et des frais payables aux arbitres de griefs et de différends (art. 103).

En vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001), le CCTM :

- est consulté par le ministre du Travail aux fins de la confection des comités des maladies professionnelles pulmonaires (art. 228);
- est consulté par le ministre du Travail pour la nomination des commissaires, du président et des vice-présidents de la Commission des lésions professionnelles (art. 385 et 407);
- soumet annuellement au ministre du Travail une liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale (art. 216).

En vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., c. D 2), le CCTM est consulté par le gouvernement en vue de :

- l'adoption de règlements généraux concernant les règlements qu'un comité paritaire peut adopter (art. 20);
- l'abrogation de tout règlement d'un comité paritaire ou de toute disposition contenue dans un tel règlement (art. 21).

Convention n° 144 de l'Organisation internationale du travail (1976) et Recommandation n° 152 sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du travail (1976)

En vertu de ces instruments, le CCTM :

- agit à titre d'organisme tripartite chargé de promouvoir au Québec la mise en œuvre des normes internationales du travail;
- donne notamment son avis au gouvernement sur la position à adopter lors de l'élaboration des conventions et recommandations de l'OIT quant à l'opportunité de ratifier ces conventions et recommandations, etc.

Annexe 3

Avis, recommandations et autres documents transmis au gouvernement en 2008-2009

Liste additionnelle d'un professionnel de la santé qui accepte d'agir à titre de membre du Bureau d'évaluation médicale en vigueur jusqu'au 14 mars 2009
(Transmise au ministre du Travail le 15 avril 2008, en vertu de l'article 216 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles)

Commentaires du Comité du CCTM sur les normes internationales du travail concernant les projets de position du Québec sur les trois sujets suivants, inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail de juin 2008 : *La promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté; Les aptitudes professionnelles pour une meilleure productivité, la croissance de l'emploi et le développement; et Le renforcement de la capacité de l'Organisation internationale du travail (OIT) d'appuyer les efforts déployés par ses membres pour atteindre ses objectifs dans le cadre de la mondialisation*
(Transmis au Comité interministériel sur les affaires de l'OIT, ministère des Relations internationales, le 9 mai 2008)

Avis sur la candidature soumise en vue de combler le poste à la présidence de la Commission des lésions professionnelles
(Transmis au ministre du Travail le 17 juin 2008)

Liste additionnelle d'un professionnel de la santé qui accepte d'agir à titre de membre du Bureau d'évaluation médicale en vigueur jusqu'au 14 mars 2009
(Transmise au ministre du Travail le 25 juin 2008, en vertu de l'article 216 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles)

Recommandations sur le maintien de 9 arbitres, la réinscription de 64 arbitres ainsi que le retrait de 2 arbitres sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*
(Transmises au ministre du Travail le 9 juillet 2008)

Liste des pneumologues que le CCTM recommande de nommer à la fonction de membre d'un des quatre comités des maladies professionnelles pulmonaires
(Transmise au ministre du Travail le 14 octobre 2008, en vertu de l'article 228 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles)

Commentaires du CCTM sur le Programme de soutien financier aux milieux de travail en matière de conciliation travail-famille
(Transmis au ministère de la Famille et des Aînés le 12 décembre 2008)

Avis sur la nomination de commissaires à la Commission des lésions professionnelles
(Transmis au ministre du Travail le 6 janvier 2009)

Recommandations sur l'ajout de 3 noms, le maintien de 14 arbitres ainsi que la réinscription de 3 arbitres sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*
(Transmises au ministre du Travail le 6 janvier 2009)

Avis concernant le renouvellement du mandat de M. Bernard Lemay à titre de vice président de la Commission des lésions professionnelles
(Transmis au ministre du Travail le 19 février 2009)

Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale en vigueur du 15 mars 2009 au 14 mars 2010
(Transmise au ministre du Travail le 26 février 2009, en vertu de l'article 216 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles)

Annexe 4

Code d'éthique et de déontologie[15]

Définitions et interprétation

1. Dans le présent Code, on entend par :

« Membre » : toute personne qui est membre permanent du Conseil.

« Associations de salariés » : un groupement de salariés constitué en syndicat professionnel, union, fraternité ou autrement ou un groupement de tels syndicats, unions, fraternités ou autre groupement de salariés constitués autrement et ayant pour but l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres et particulièrement la négociation et l'application de conventions collectives.

« Associations d'employeurs » : un groupement d'employeurs, une association de groupements d'employeurs ou une association regroupant des employeurs et des groupements d'employeurs, ayant pour but l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques de ses membres et particulièrement l'assistance dans la négociation et l'application de conventions collectives.

« Conseil » : le Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre institué par la *Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre* (L.R.Q., c. C-55).

2. (...)

Objet et champ d'application

3. Le présent Code s'applique aux membres du Conseil.

Il a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration du Conseil, de favoriser la transparence au sein du Conseil et de responsabiliser ses membres et ce, tout en tenant compte du mode de composition du Conseil prévu dans la loi.

La présidence du Conseil est tenue de respecter, en outre des principes et des règles prévus dans le présent code, ceux établis dans le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (Décret 824-98 du 17 juin 1998).

Principes d'éthique

4. Les membres sont nommés pour contribuer à la réalisation des mandats du Conseil. Leur contribution doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

15. Adopté en 1999 et mis à jour en 2004. Extrait.

5. Afin de réaliser les mandats du Conseil, les membres s'engagent à promouvoir les valeurs organisationnelles suivantes :

   1° maintenir un dialogue continu entre les associations de salariés, les associations d'employeurs et le gouvernement et faire un effort particulier pour harmoniser leurs positions sur des objectifs à atteindre et des orientations à prendre;

   2° apporter une contribution à l'action gouvernementale en fournissant des avis et des recommandations sur les voies et moyens pour améliorer les lois, les règlements et les politiques qui relèvent du domaine du travail et de la main d'œuvre ainsi que sur les différentes nominations;

   3° apporter une contribution à l'ensemble des intervenants dans le domaine du travail et de la main d'œuvre en suscitant la réflexion sur des problèmes, en favorisant le développement de la recherche et en proposant des pistes de solution.

6. Lors des séances qu'ils tiennent, les membres agissent de manière à favoriser la tenue de leurs délibérations sur une base paritaire.

   Chaque membre peut alors librement exprimer son point de vue sur chacune des questions portées à l'ordre du jour et il doit respecter le point de vue des autres membres.

7. Lorsqu'ils décident d'une question, les membres s'efforcent de rechercher un consensus.

Règles de déontologie

8. Le membre doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toute considération politique partisane.

9. Le membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêt entre son intérêt personnel et les obligations de sa fonction.

10. Le membre n'est pas en situation de conflit entre son intérêt personnel et celui du Conseil ou les obligations de sa fonction lorsqu'il agit de manière à promouvoir les droits et intérêts des employeurs ou des travailleurs. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, le membre n'est pas notamment en situation de conflit d'intérêt lorsqu'il exerce l'une des fonctions suivantes :

    1° adopte et applique les orientations et politiques du Conseil;

    2° dresse et gère la liste des candidats arbitres pour recommandation au ministre du Travail;

    3° donne son avis avant la nomination, par le gouvernement ou par le ministre du Travail, de personnes qui exerceront des fonctions au sein de tout tribunal administratif ou tout autre organisme.

11. Il y a conflit d'intérêt pour un membre lorsque cette personne doit exercer son jugement en toute indépendance ou donner un avis objectif mais qu'une ou plusieurs options envisagées sont susceptibles de se traduire en un gain ou une perte pour cette personne.

12. Le membre qui constate, lors d'une séance du Conseil ou d'un comité formé par le Conseil, qu'il a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui du Conseil ou les obligations de sa fonction doit dénoncer par écrit ou verbalement cette situation à la présidence du Conseil et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute décision portant sur le dossier où il se retrouve dans une telle situation. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatif à cette question. Une dénonciation verbale doit être consignée au procès-verbal de la séance où elle a été faite.

13. Il appartient également au membre qui est confronté, dans d'autres circonstances, à une situation qui pourrait mettre en conflit son intérêt personnel et celui du Conseil ou les obligations de sa fonction d'en saisir, sans tarder, la présidence du Conseil afin que celle-ci détermine s'il y a ou non conflit d'intérêt.

14. Le membre ne doit pas confondre les biens du Conseil avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

15. Un membre ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autres avantages sauf s'ils sont d'usage ou qu'ils ont une valeur modeste. Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou remis au Conseil.

16. Le membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

17. Le membre doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

18. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'organisme ou de l'entreprise.

19. Le membre est tenu à tout moment de respecter le caractère confidentiel de l'information lorsque prévu par la loi ou lorsque le Conseil en exige le respect. Toutefois, cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêt particulier de le consulter, ainsi que ses membres, ni de leur faire rapport. Elle n'a pas non plus pour effet d'empêcher un membre de consulter ou de se concerter avec d'autres personnes, tel que précisé au préambule.

20. Le membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information dont le caractère confidentiel est prévu par la loi ou lorsque le Conseil en exige le respect. Toutefois, cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêt particulier de le consulter, ainsi que ses membres, ni de leur faire rapport. Elle n'a pas non plus pour effet d'empêcher un membre de consulter ou de se concerter avec d'autres personnes, tel que précisé au préambule.

21. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant le

Conseil ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

Il lui est interdit dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle le Conseil est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

Les administrateurs publics du Conseil ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues au deuxième alinéa, avec le membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

22. La présidence du Conseil doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres.

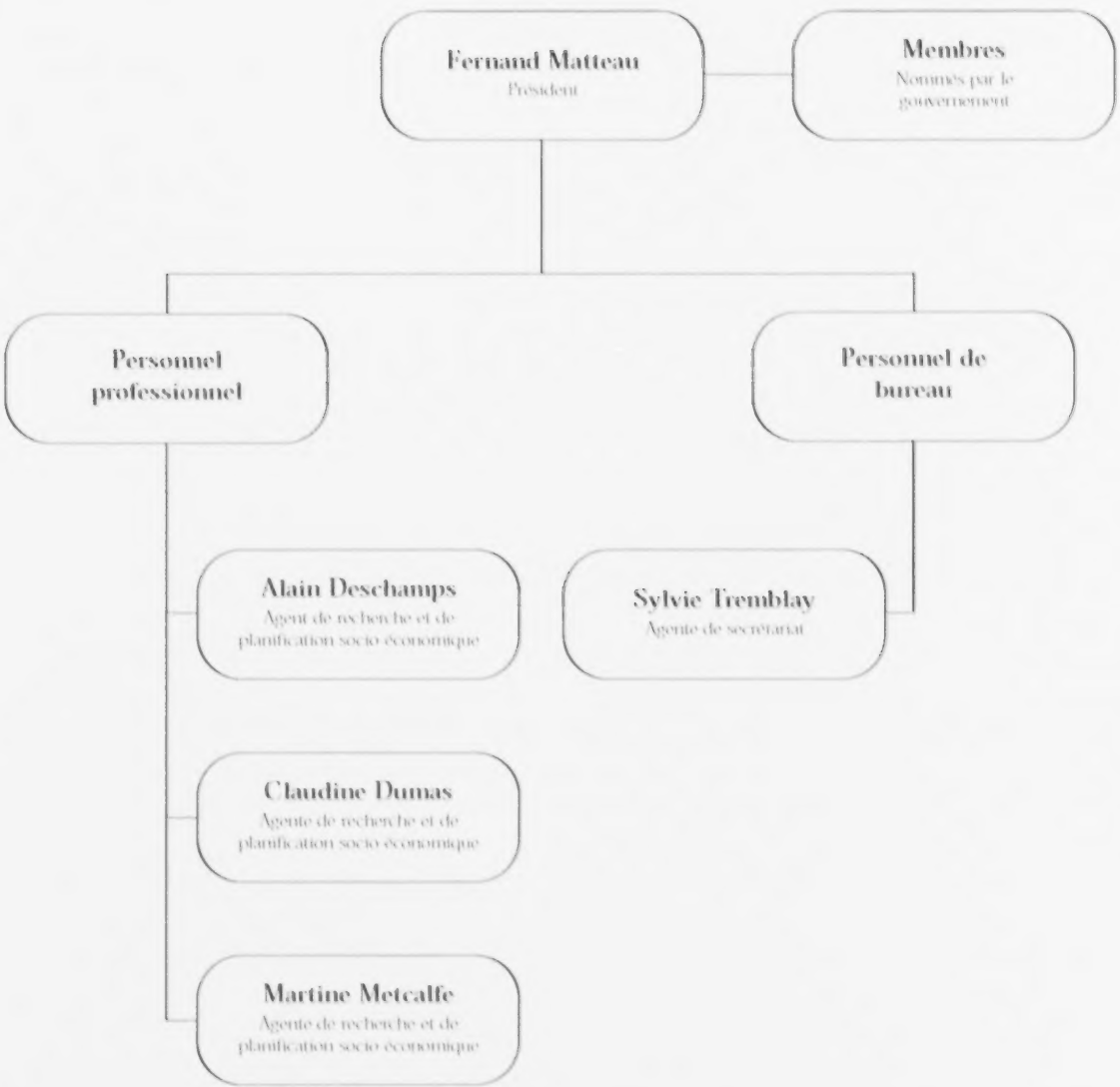
23. La présidence du Conseil fait part au membre des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut lui fournir ses observations dans les sept jours et, s'il le demande, être entendu à ce sujet.

24. Sur conclusion que le membre a contrevenu au présent Code, la présidence du Conseil peut recommander au gouvernement de lui imposer une sanction. La sanction qui peut être imposée au membre est la réprimande, la suspension sans allocation de présence d'une durée maximale de trois mois ou la révocation. Toute sanction imposée à un membre doit être écrite et motivée.

25. La présidence du Conseil porte à la connaissance des membres le présent Code d'éthique et de déontologie.

Annexe 5

Organigramme administratif du Conseil en vigueur au 31 mars 2009



Annexe 6

Tableau synthèse/plan stratégique 2005-2008 du Conseil[16]

Mission :
Promouvoir le dialogue social et les consensus entre les associations d'employeurs et de travailleurs, de même qu'entre ces associations et les autorités publiques, afin de contribuer à définir l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre et ainsi favoriser l'établissement d'une économie prospère et solidaire

Vision :
Être considéré comme le principal lieu de concertation et de consultation sur les orientations et les politiques dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre par le gouvernement et par les partenaires du milieu

Enjeu
Maintien du climat favorisant le dialogue

Orientation
Soutenir la concertation entre les associations patronales, syndicales et le gouvernement

Axe
Initiatives du Conseil

Objectif 1
D'ici 2008, stimuler l'identification de solutions permettant aux milieux du travail d'agir et d'innover de façon consensuelle en matière de productivité

Objectif 2
D'ici 2008, effectuer un suivi actif du plan d'action « Concilier travail et famille » du Conseil

Objectif 3
D'ici 2008, assurer un suivi étroit de la stratégie du Conseil en matière de vieillissement de la main-d'œuvre

Objectif 4
D'ici 2006, appuyer les échanges sur tout sujet jugé prioritaire par les membres du Conseil

Enjeu
Rapports de travail justes et équilibrés

Orientation
Conseiller le gouvernement dans l'administration de la législation du travail

Axe
Avis sollicités

Objectif 5
D'ici 2008, contribuer à l'élaboration des orientations et des politiques gouvernementales notamment en matière de législation du travail et de fonctionnement des institutions du travail

Objectif 6
D'ici 2008, transmettre périodiquement au ministre du Travail des recommandations en matière d'arbitrage des griefs, tel que prescrit par la loi

Objectif 7
D'ici 2008, transmettre périodiquement au ministre du Travail des recommandations en matière d'arbitrage médical, tel que prescrit par la loi

Objectif 8
D'ici 2008, produire chaque année un avis sur les projets de commentaires gouvernementaux en matière de normes internationales pour la Conférence internationale du travail

Enjeu
Dynamisme du partenariat et du patriarisme

Orientation
Favoriser l'acquisition d'une compréhension commune en matière de travail et de main-d'œuvre

Axe
Activités de développement et transfert d'expertise

Objectif 9
D'ici 2008, assurer l'accès à l'expertise externe en matière de productivité, de vieillissement de la main-d'œuvre, de santé psychologique au travail et dans tout domaine jugé pertinent par les membres du Conseil

Objectif 10
D'ici 2008, soutenir l'amélioration des mécanismes de consultation et concertation afin d'optimiser les façons de faire du Conseil

Axe
Diffusion de l'information

Objectif 11
D'ici 2008, assurer la diffusion des résultats des travaux du Conseil auprès des milieux de travail

16 Le Plan stratégique 2005-2008 a été prolongé jusqu'en 2009.